

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Divisi *Tower & Approach – Terminal* (TWR&APP-TMA)  
AirNav Indonesia Kantor Cabang *Aero Traffic Control* (ATC) Bandara Soekarno  
Hatta)**

**Astika Faliani  
M. Djudi Mukzam**

**Ika Ruhana**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya, Malang  
E-mail: [astikafaliani1993@gmail.com](mailto:astikafaliani1993@gmail.com)

***Abstract***

*This research has objectives to describe financial compensation, non-financial compensation, and job satisfaction employees then find out and analysis financial compensation and non financial compensation partially and simultaneously of job satisfaction of employees in Tower & Approach – Terminal division AirNav Indonesia, Aero Traffic Control Soekarno Hatta. The kind of research is explanatory research and by using proportional random sampling and was conducted by questionnaire. Samples numbered 65 employees. Data analysis technique used is descriptive analysis techniques, and multiple linear regression analysis. Simultaneous test results (Test F) variable Financial Compensation and Non-Financial Compensation for job satisfaction of employees having F count equal to 54,497. This shows that there is positive significantly influence between Financial Compensation and Non-financial Compensation simultaneously to job satisfaction of employees. Results of research partial test (t test) states that variable Compensation Financial has t count equal 3,978 and Non-financial Compensation have t calculate equal to 6,567. This shows that there is positive significantly influence between Financial Compensation and Non-financial Compensation to job satisfaction of employees.*

***Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, job satisfaction of employees***

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial serta kepuasan kerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi *Tower & Approach – Terminal* AirNav Indonesia Kantor Cabang *Aero Traffic Control* Bandara Soekarno Hatta. Metode penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan teknik proportional random sampling dan dilakukan dengan metode kuesioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Hasil uji simultan (Uji F) variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki F hitung sebesar 54,497. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian uji parsial (Uji t) menyatakan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki t hitung sebesar 3,978 dan Kompensasi Non Finansial memiliki t hitung sebesar 6,567. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial (masing-masing).

**Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan membutuhkan berbagai aspek agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuannya, berbagai aspek tersebut bisa berupa mesin, manusia dan modal. Apabila perusahaan dapat mengatur aspek tersebut dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan, merancang dan memproduksi barang dan jasa serta mengawasi kualitasnya. Sumber daya manusia yang baik dapat sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam pekerja, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai & Sagala (2011:741) “Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai atas prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan”.

Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang sama. Pemberian kompensasi yang adil merupakan salah satu aspek penting untuk karyawan, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan memberikan tanggung jawab lebih kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial. Jika keduanya seimbang dan dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan memperoleh karyawan yang baik.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung, Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non finansial seperti menerima pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi kepuasan. Kompensasi yang

memadai dapat menjadikan karyawan berkembang meningkatkan produktivitasnya dan kepuasan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, untuk itu perusahaan harus mengetahui kepuasan kerja tiap individunya agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Apabila harapan-harapan ini terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dan segan kehilangan ataupun meninggalkan pekerjaannya.

Air Navigasi (AirNav) Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang navigasi penerbangan. Perusahaan ini mempunyai berbagai macam divisi dalam menjalankan tujuan perusahaannya, salah satunya adalah divisi Tower (TWR) & Approach – Terminal (APP-TMA). Divisi TWR & APP-TMA adalah divisi yang mempunyai lebih banyak karyawan dan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang paling penting untuk perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan ketidakpuasan apabila kompensasi yang diberikan seperti gaji, tunjangan, upah lembur maupun lingkungan pekerjaan tidak layak untuk karyawannya, apabila kompensasi yang diberikan tidak layak akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tower (TWR) & Approach – Terminal (APP-TMA) Air Navigasi (AirNav) Indonesia kantor cabang Aero Traffic Control (ATC) Bandara Soekarno Hatta Jakarta)*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi yang harus dikeluarkan perusahaan merupakan kewajiban penting bagi perusahaan atas pekerjaan karyawannya. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu terwujudnya tujuan dari organisasi dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. “Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya” (Sofyandi 2013:159).

Menurut Hasibuan (2009:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Teori tersebut memberi penjelasan bahwa kompensasi merupakan hal penting yang harus dimiliki perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu terwujudnya tujuan dari organisasi dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan merupakan hak atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Martoyo (2007:120) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Menurut Hariandja (2009:224) macam-macam kompensasi finansial terdiri dari:

#### **1) Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, bonus, dan komisi. Berikut adalah macam-macam kompensasi langsung:

##### **a. Gaji atau Upah**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

##### **b. Insentif**

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan gain sharing atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

#### **2) Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan,

pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### **Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang.

Menurut Handoko, (2008:442) indikator kompensasi non finansial yaitu:

#### **a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.**

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya. karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang karena diberikannya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

#### **b. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito, 2005:27). Menurut Sitohang (2007:227) “suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, perumahan, peralatan rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan”.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi segala perilaku pekerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain.

Menurut Handoko (2008:193) “Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Menurut Marihot (2010:292) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

b. Kompensasi Non Finansial

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
3. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
5. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang bahwa untuk mencapai tujuan awal penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga terdapat variabel-variabel serta pengujian hipotesis. Menurut

Singarimbun (2006:5) “Penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 karyawan divisi TWR & APP-TMA AirNav Indonesia kantor cabang *Aero Traffic Control* Bandara Soekarno Hatta.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Data Statistik Dekriptif

Menurut Sugiyono (2010:178) “Statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda menjelaskan tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Menurut Hasan (2006:74) “Menjelaskan persamaan garis regresi adalah sebagai berikut: Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

A = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial

X<sub>2</sub> = Kompensasi non finansial

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial atau terpisah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berfungsi untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### Persamaan Regresi

Persamaan regresi berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 21 dapat dilihat model regresi seperti pada tabel :

**Tabel 1. Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.384	2.089		-.184	.855
X1	.396	.100	.347	3.978	.000
X2	.893	.136	.572	6.567	.000

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015.

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,347 X_1 + 0,572 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,347 bertanda positif dan Sig.t sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hubungan yang searah. Apabila terjadi peningkatan nilai Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,347 pada Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

Koefisien regresi variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) sebesar 0,572 bertanda positif dan Sig.t sebesar 0,000 maka dapat diartikan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) karena nilai Sig.t  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini memiliki hubungan yang searah. Apabila terjadi peningkatan nilai Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,572 pada Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi kompensasi finansial ( $X_1$ -variabel bebas 1) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ -variabel bebas 2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* ( $Y$ -variabel terikat) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.800 <sup>a</sup>	.639	.628

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 2 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,639. Artinya bahwa 63,9% variabel bebas, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). sisa dari hasil tersebut yaitu sebesar 36,1% adalah variabel lain selain kompensasi finansial dan non finansial yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hubungan dengan atasan, kemajuan perusahaan, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

### Pengujian Hipotesis

Kegunaan uji hipotesis adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti, setelah data terkumpul dan diolah.

### Uji F (Bersama-sama)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara keseluruhan variabel bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau tidak. Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan :

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *Turnover Intention*.

H0:  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $\geq 0,05$ .

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*

H1:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$ .

**Tabel 3. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	823.082	2	54.947	.000 <sup>a</sup>
	Residual	464.364	62		
	Total	1287.446	64		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji simultan dari kedua model regresi. Pada variabel pertama dan kedua diperoleh  $df_1=2$  dan  $df_2=62$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,15. F hitung model pertama adalah 54.947 maka dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel dengan signifikansi 0,000 atau < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa pada model pertama seluruh variabel independen yaitu Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat dari nilai  $R^2$  (tabel 4.12) sebesar 0,639 (63,9%) berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63,9%.

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara keseluruhan variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.384	2.089		-.184	.000
	X1	.396	.100	.347	3.978	.000
	X2	.893	.136	.572	6.567	.000

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Pada variabel pertama diperoleh  $df = 62$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,999. Pada variabel pertama didapatkan nilai statistik uji t atau  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 pada variabel  $X_1$  atau Kompensasi Finansial. Pada variabel pertama diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.978, Nilai  $t_{hitung}$  tersebut

lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,999 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Sehingga pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh secara parsial dapat dilihat dari nilai standardize coefficients beta sebesar 0,347 untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan 0,572 untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ), dari keterangan tersebut menandakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4 diatas didapatkan nilai statistik uji t atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan juga lebih dari 0,05. Pada variabel  $X_2$  atau Kompensasi Non Finansial. nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.567, variabel bebas kedua tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,999 dengan signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial. Sehingga dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi non finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

### Pembahasan

#### 1. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata item pertama sebesar 3,87 yang menyatakan responden setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan pokok, item kedua dengan rata-rata 3,61 menyatakan bahwa responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja karyawan selama dia bekerja, item ketiga dengan rata-rata sebesar 3,93 menyatakan bahwa responden setuju insentif yang mereka dapatkan sesuai dengan kinerja karyawan, item keempat dengan rata-rata item 3,93 menyatakan bahwa responden setuju bahwa insentif yang mereka terima sesuai dengan tanggung jawab yang karyawan lakukan, item

kelima mempunyai rata-rata sebesar 3,46 yang menunjukkan responden merasa setuju bahwa pemberian asuransi dan jaminan kesehatan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, item keenam mempunyai rata-rata sebesar 3,75 menyatakan responden merasa setuju bahwa tunjangan kesejahteraan dari perusahaan sudah sesuai dengan asas keadilan. Berdasarkan keenam item tersebut memiliki jumlah rata-rata sebesar 3,76 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) pada divisi TWR&APP-TMA telah dilaksanakan dengan baik. Menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dalam pemberian gaji, insentif dan tunjangan sudah dapat dikatakan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel kedua yaitu Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai rata-rata item pertama sebesar 2,92 yang menunjukkan bahwa responden merasa bahwa perusahaan telah cukup baik memberikan tugas-tugas yang menarik, item kedua sebesar 3,53 menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa penyelesaian pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing, item ketiga mempunyai rata-rata sebesar 3,07 menunjukkan bahwa responden merasa cukup baik dengan lingkungan pekerjaan perusahaan yang sudah nyaman untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, item keempat mempunyai rata-rata sebesar 2,93 menyatakan responden merasa cukup baik/ragu-ragu bahwa rekan kerja dalam perusahaan sudah nyaman. Berdasarkan keempat item tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) pada divisi TWR& APP-TMA telah dilaksanakan dengan cukup baik seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan dalam penyelesaian pekerjaan, suasana lingkungan yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan.

Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai rata-rata item pertama sebesar 3,53 menyatakan bahwa responden merasa puas bahwa kemampuan yang karyawan miliki sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan, item kedua mempunyai rata-rata sebesar 3,49 menyatakan bahwa responden puas bahwa beban kerja yang mereka miliki sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas, item ketiga mempunyai rata-rata sebesar 3,41 menyatakan

responden cukup puas bahwa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, item keempat mempunyai rata-rata sebesar 2,8 menjelaskan responden menyatakan cukup puas bahwa kesempatan promosi yang karyawan dapatkan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik, item kelima mempunyai rata-rata item sebesar 2,92 menyatakan responden cukup puas bahwa perhatian perusahaan terhadap keamanan dan keselamatan kerja cukup baik, item keenam mempunyai rata-rata sebesar 3,53 menyatakan responden setuju bahwa fasilitas penunjang kerja yang ada dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Berdasarkan keenam item tersebut mempunyai rata-rata sebesar 3,28 yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada divisi TWR& APP-TMA cukup baik. Jawaban responden menjelaskan bahwa karyawan cukup puas dengan pemberian tugas dan beban tanggung jawab sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, promosi yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan dapat memberikan motivasi untuk karyawan, perhatian perusahaan terhadap keamanan dan keselamatan serta fasilitas penunjang kerja sudah baik.

## 2. Simultan dan Parsial

Hasil uji regresi linear berganda ini adalah variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian regresi linear berganda selanjutnya adalah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang mempunyai coefficient beta sebesar 0,347 untuk kompensasi finansial dan 0,572 untuk kompensasi non finansial. Hasil tersebut menyatakan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara simultan dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai  $R^2$  (tabel 18) sebesar 0,639 (63,9%) yang menyatakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63,9%, sisa dari hasil tersebut yaitu sebesar 36,1% adalah variabel lain menurut Marhot (2010), Harzberg (1966) dan Robbins (2010) variabel selain kompensasi finansial dan non finansial yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hubungan dengan atasan, kemajuan

perusahaan, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai enam item dan memiliki jumlah rata-rata sebesar 3,76 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) pada divisi TWR&APP-TMA telah dilaksanakan dengan baik. Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel kedua yaitu Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) mempunyai empat item dan memiliki jumlah rata-rata sebesar 3,11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) pada divisi TWR & APP-TMA cukup baik. Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) mempunyai enam item dan memiliki jumlah rata-rata 3,28 yang menyatakan bahwa karyawan puas terhadap pekerjaan yang ada di divisi TWR & APP-TMA cukup puas.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar 3,978 dengan probabilitas signifikan  $t$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), selanjutnya diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) sebesar 6,567 dengan probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 57,947 dengan probabilitas Signifikasi  $F$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### Saran

1. Bagi Airnav Indonesia kantor cabang ATC Bandara Soekarno Hatta lebih memperhatikan fasilitas penunjang kerja yang baik dan rekan kerja di perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya, dikarenakan

padatnya jadwal karyawan pada divisi TWR&APP-TMA.

2. Bagi manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku, agar terciptanya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, dan dapat memenuhi asas layak dan wajar.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, seperti hubungan dengan atasan, kemajuan perusahaan, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan serta lebih menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kompensasi non finansial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gozhali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jogiyanto, M.H. 2006. *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. edisi kedelapan. Universitas Negeri Malang.
- Siagian, P, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: YKPN
- Singarimbun, M dan Sofian E. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES



Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA,cv